

ПРОЦЕС ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО МЕХАНІЗМУ

Брюшенко А.В., студент 2 курсу факультету економіки і підприємництва

Чернега І.І., к.е.н., доцент кафедри підприємництва, торгівлі та біржової діяльності

Уманський національний університет садівництва

У епоху постійних змін підприємствам дуже важливо визначити напрями свого розвитку. Одним із основних орієнтирів економічної політики підприємств є підвищення ефективності його діяльності. Для наукоємних галузей необхідною умовою у цій роботі є активізація інноваційних перетворень, посилення конкурентних переваг та стратегічного випереджального розвитку шляхом формування ефективного соціально-економічного механізму.

Значний вплив на процес формування соціально-економічного механізму як необхідної передумови ефективного використання трудового потенціалу підприємств мають соціально-демографічні зміни формування чисельності працівників на підприємствах та його статевовікової структури, освітньо-професійного складу працівників підприємства (склад, режими відтворення чисельності працівників, створення умов повного залучення до праці всіх верств працівників підприємства шляхом роботи з неповним робочим днем, покращення медичного обслуговування жінок та їхніх дітей, матеріальне стимулювання, заборона праці жінок у ряді професій) [1].

Велике значення для формування та ефективного його функціонування є стимулювання працівників. Під ефективним стимулюванням праці варто розуміти створення таких умов оплати праці на підприємстві, що дають змогу отримувати максимально високі виробничі результати при мінімальних трудових витратах. При цьому виникає необхідність оцінки ефективності діючої системи матеріального стимулювання на підприємстві, її відповідності завданню підвищення продуктивності праці працівників підприємств та їх зацікавленості в досягненні високих кінцевих результатів, збільшення обсягу виробництва та покращення роботи підприємства в цілому [2].

Але для підвищення системи матеріального стимулювання мають бути задіяні як джерела її зростання, що формуються на основі стабілізації і підвищення конкурентоспроможності вітчизняного виробництва, зростання продуктивності праці, так і нетрадиційні джерела, важливість яких підвищується в умовах обмеженості фінансових ресурсів і відсутності належних передумов стабільного економічного розвитку [3]. Якщо проаналізувати методику визначення та оцінювання формування трудового потенціалу підприємства, то можна бачити, що умови праці визначаються сукупністю факторів виробничого середовища і процесу праці, що впливає на здоров'я та працездатність персоналу під час трудового процесу. Умови праці на підприємстві формуються під впливом технічних та організаційних

факторів, що безпосередньо впливають на формування матеріальних елементів умов праці на робочих місцях, у цехах та на підприємстві в цілому. Це можуть бути: засоби праці, предмети праці, технологічні процеси, організаційні форми трудової діяльності.

Об'єктивна необхідність у соціальному захисті визначається в процесі праці факторами виробничого середовища, що впливають на здоров'я і працездатність працівника, зміст його праці та трудових відносин. При цьому соціально-трудова відносина пов'язані із захистом працівників підприємств під впливом комплексу техногенних та природних, економічних, біологічних (вік, здоров'я, працездатність) факторів та виявляються у вигляді взаємозв'язку між працівником і роботодавцем, працівником і державою, роботодавцем та державою [4]. На господарську діяльність підприємства, навіть на окремо взятий показник трудового потенціалу підприємства, можуть впливати численні та різноманітні чинники. Виходячи з цього, основною задачею є розкриття якісної основи взаємозв'язку між кількісними характеристиками. Остаточне рішення про становище підприємства може бути ухвалене після того, коли кількісний аналіз буде доповнений результатами якісного аналізу діяльності підприємства [5]. При формуванні соціально-економічного механізму як необхідної передумови ефективного використання трудового потенціалу підприємств можна розглянути такі структурно-функціональні підсистеми: планування, організацію, стимулювання, регулювання, відповідно до досліджень.

Ми з впевненістю можемо сказати, що без чіткої організації передачі інформації від керівника до безпосереднього виконавця роботи і навпаки, не можна отримати очікуваних результатів щодо ефективного використання трудового потенціалу підприємств. На підставі вищенаведеного аналізу визначення особливостей щодо формування соціально-економічного механізму трудового потенціалу підприємства нами пропонується авторське визначення структури соціально-економічного механізму трудового потенціалу підприємства, що забезпечує максимально можливий обсяг виробництва матеріальних благ і послуг в умовах найбільш ефективного використання за часом і продуктивністю наявних економічних ресурсів. Пропонується розглядати соціально-економічний механізм трудового потенціалу підприємств як складну, динамічну, ієрархічну систему, що складається з підсистем і елементів, тобто сукупності різноманітних елементів, які пов'язані між собою за певними правилами. Кожна із підсистем соціально-економічного механізму трудового потенціалу підприємства залежить від оптимального поєднання окремих видів економічних ресурсів, що залучаються у виробничий процес підприємства, рівня організації виробництва та праці й ефективності системи управління.

Взагалі можна сказати, що особливості підприємств вимагають створення інтегрованих структур, здатністю яких є об'єднання сировинної бази і переробних підприємств, що виробляють кінцевий продукт.

Формування та використання соціально-економічного механізму підприємств в сучасних умовах господарювання здійснюється під впливом не

тільки зрушень у факторах виробництва, але й змін у системі виробничих відносин. Соціально-економічні відносини, основою яких є відносини власності на засоби виробництва та результати праці підприємств, впливають на всі системні елементи якості трудового потенціалу підприємств. Характерною межею нових систем управління підприємств повинна стати орієнтація на довгострокову перспективу, проведення фундаментальних досліджень, інноваційну діяльність та максимальне використання творчої активності персоналу. Децентралізація, скорочення рівнів в апараті управління, просування працівників і їх оплата залежно від реальних результатів повинні стати основними напрямками змін в апараті управління трудовим потенціалом підприємств. Серед важливих чинників формування трудового потенціалу підприємств доцільно відзначити залежність територіального розміщення підприємства від сировинної бази, що є характерним для галузей, які використовують нетранспортабельну сировину, яка швидко псується, або навпаки, велику кількість сировини. Також на ефективність роботи та розміщення виробничих потужностей впливає структура ринків праці, можливість залучати висококваліфіковані кадри, наявність енергетичних і фінансових ресурсів, зручність транспортного сполучення тощо, тому в подальшому необхідно знайти шляхи пошуку компромісу між розглянутими вище чинниками. Ми вважаємо, що методологія формалізації показників, які характеризують трудовий потенціал підприємства, потребує детального вдосконалення. Це обумовлено наявністю кількісних та якісних ознак показників, а також особистих характеристик персоналу та умов їх реалізації в процесі трудової діяльності.

Література

1. Васильців Т.Г. Економіка малого підприємства : [навчальний посібник] / Т.Г. Васильців, О.І. Іляш, Н.Г. Міценко; за ред. Т.Г. Васильціва. – Київ : Знання, 2013. – 446с.
2. Рогоза М. Є. Стратегічний інноваційний розвиток підприємств: моделі та механізми [Текст]: монографія / М. Є. Рогоза, К. Ю. Вергал. — Полтава: РВВ ПУЕТ, 2011. — 136 с.
3. Бутенко А. Державна підтримка підприємницького сектору України: досвід і проблеми /А.Бутенко, І.Сараєва // Економіка України. – 2012. - № 5. –С.41-51.
4. Брінцева О. Г. Вплив кризових явищ у соціально-трудовій сфері на процеси формування та використання людського капіталу / О. Г. Брінцева // Соціально-трудові відносини: теорія та практика : збірник наукових праць. – 2014. – Вип. 1(7). – С. 284 – 290.
5. Грішнова О. А. Соціальна відповідальність у контексті подолання системної кризи в Україні / О. А. Грішнова // Демографія та соціальна економіка. – 2011. –№ 1. – С. 39 – 46.